

ANALISIS JOURNAL REVIEW SYSTEM PADA PERENCANAAN PENGEMBANGAN KEBERLANJUTAN JENJANG KARIR DAN TALENTA PERSPEKTIF PSIKOLOGI DI INDUSTRI DAN ORGANISASI

Selvi Rahma Putri Rudin

Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: selvirahma.23423@mhs.unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh persoalan rendahnya integrasi antara kebutuhan individu dan strategi organisasi dalam perencanaan jenjang karir dan pengembangan talenta, khususnya dalam ranah psikologi industri dan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah menyusun sintesis komprehensif dari berbagai pendekatan strategis, teoretis, dan kontekstual yang dapat mendukung pengembangan model karir yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan. Metode yang digunakan adalah studi literatur sistematis terhadap 30 artikel ilmiah mutakhir yang membahas topik manajemen karir, pendidikan karir, career adaptability, serta pengaruh dimensi sosial dan budaya organisasi terhadap pengembangan karir individu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual dalam perumusan strategi manajemen talenta berbasis bukti ilmiah yang selaras dengan tuntutan dunia kerja masa kini. Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan karir yang efektif menekankan pentingnya integrasi antara pendidikan karir, dukungan supervisor, keseimbangan kerja dan kehidupan, serta lingkungan organisasi yang suportif, dengan pendekatan psikologi positif sebagai landasan manajemen talenta.

Kata Kunci: Strategi Organisasi, Model Karir dan Talenta, Psikologi Industri

Abstract

This research is motivated by the problem of low integration between individual needs and organizational strategy in career level planning and talent development, especially in the realm of industrial and organizational psychology. The purpose of this study is to compile comprehensive synthesis from various strategic, theoretical, and contextual approaches that can support the development of an inclusive, adaptive, and sustainable career model. The method used is a systematic literature study of 30 latest scientific articles that discuss the topics of career management, career education, career adaptability, and the influence of social and organizational cultural dimensions on individual

Article History

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

Plagiarism Checker No

234fdf.756

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Liberosis.v2I2.3027

Copyright : Author

Publish by : Liberosis



This work is licensed under
a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

ISSN 3026-7889



career development. This research is expected to make a conceptual contribution in the formulation of scientific evidence -based talent management strategies that are in line with the demands of the world of work today. The results of the study show that effective career planning emphasizes the importance of integration between career education, supervisor support, work balance and life, as well as supportive organizational environment, with a positive psychological approach as the foundation of talent management.

Keywords: Organizational Strategy, Career and Talent Models, Industrial Psychology

PENDAHULUAN

Perencanaan jenjang karir dan pengembangan talenta merupakan dua komponen penting dalam psikologi industri dan organisasi yang secara langsung memengaruhi produktivitas, motivasi, serta kesejahteraan individu di tempat kerja. Dalam era yang semakin kompleks dan kompetitif, kebutuhan akan strategi pengelolaan talenta yang tidak hanya efisien tetapi juga adaptif menjadi semakin mendesak. Konsep perencanaan karir yang dulunya bersifat linier dan hierarkis kini telah bergeser menuju pola yang lebih fleksibel, multidimensional, dan individualistik. Hal ini didorong oleh dinamika perubahan teknologi, globalisasi, serta transformasi budaya kerja yang menuntut individu untuk memiliki ketahanan karir, identitas karir yang kuat, serta self-efficacy dalam pengembangan diri (Dries, 2013). Sejalan dengan pendekatan psikologi positif, aspek psikologis seperti self-compassion dan harapan (hope) terbukti memiliki pengaruh besar terhadap efikasi pengembangan karir, khususnya pada pelajar dan mahasiswa. Penelitian (Nalipay dan Alfonso, 2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut secara signifikan meningkatkan kepercayaan diri individu dalam mengelola aspirasi karir dan kompetensi yang dibutuhkan. Efikasi diri dalam karir merupakan fondasi dari proses pengambilan keputusan karir yang sehat, karena individu yang memiliki kepercayaan tinggi pada kemampuannya cenderung lebih gigih dalam mengejar peluang dan mengatasi hambatan (Dries, 2013; Diaz Perez & Cabrera Lorenzo, 2022; Zhang, 2022; Mello et al., 2025; Stambulova et al., 2024).

Dalam konteks organisasi, pengembangan talenta tidak hanya sebatas pada pelatihan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup pembentukan identitas profesional, penyesuaian nilai personal dengan budaya organisasi, dan perencanaan karir jangka panjang (Díaz Pérez & Cabrera Lorenzo, 2022). Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk menerapkan sistem manajemen talenta yang holistik dan inklusif. Talent management yang berbasis psikologi mempertimbangkan aspek motivasional, kognitif, dan emosional dalam mengelola SDM. Di Indonesia, self-efficacy terbukti menjadi mediator yang signifikan dalam pilihan karir siswa pendidikan vokasi, menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap kemampuan sendiri mampu menjembatani antara aspirasi dan realisasi karir (Kholifah et al., 2025). Ini mengindikasikan pentingnya intervensi psikologis berbasis peningkatan efikasi diri dalam sistem pendidikan kejuruan. Faktor-faktor seperti job scope, career adaptability, dan dinamika gender juga turut membentuk modal karir (career capital) individu dalam konteks global (Mello et al., 2025). Dalam

konteks ini, fleksibilitas karir dan kemampuan untuk beradaptasi menjadi aspek vital dalam menjaga keberlanjutan profesional seseorang, terutama dalam dunia kerja yang mengglobal dan multikultural (Dries, 2013; Diaz Pérez & Cabrera Lorenzo, 2022; Zhang, 2022; Mello et al., 2025). Pada kelompok rentan seperti anak-anak yang meninggalkan sistem asuh, identitas karir dan efikasi diri juga terbukti menjadi penentu kesejahteraan psikologis mereka (Lee & Lee, 2024). Ini mempertegas urgensi integrasi pendekatan psikologi perkembangan dalam perencanaan karir kelompok marginal. Keterlibatan keluarga, dukungan teman sebaya, dan pelatih juga sangat menentukan arah orientasi karir siswa, terutama dari kelompok masyarakat adat (Lee & Hung, 2024). Hal ini mengimplikasikan perlunya pendekatan yang sensitif terhadap konteks budaya dalam menyusun program perencanaan karir dan pengembangan talenta. Dalam sektor kesehatan, terutama keperawatan, kombinasi antara faktor makroergonomik, gaya coping, dan kepuasan kerja membentuk keputusan karir yang lebih berkelanjutan (Ong et al., 2025). Ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dalam profesi tertentu memerlukan pemahaman mendalam terhadap kondisi kerja spesifik yang dihadapi (Halonen & Dunn, 2018; Ghafoor & Mohaghegh, 2024; Rajecki & Borden, 2011; Yu & Lee, 2015).

Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan karir masa depan semakin terkait erat dengan kesiapan teknologi dan penerimaan digital. Perkembangan karir perempuan di sektor pertanian Rusia awal abad ke-20 juga menunjukkan pentingnya faktor pendidikan dalam mendorong mobilitas vertikal dan sosial (Elina, 2024). Ini menunjukkan bahwa perspektif historis dapat memperkaya pemahaman kita mengenai pengembangan talenta lintas waktu dan budaya. Studi (Ejebu et al., 2024) melalui review naratifnya, mengidentifikasi faktor push-pull yang memengaruhi keputusan karir perawat, mempertegas pentingnya kebijakan karir yang responsif terhadap konteks hidup individu. Sementara itu, Studi (Salvadorinho et al., 2024) mengusulkan kerangka kerja berbasis teknologi untuk mengembangkan Human Resource 4.0 dan mencegah fenomena great resignation. Penelitian longitudinal oleh (Ojala et al., 2023) memperkuat pentingnya sumber daya adaptabilitas karir dalam mendukung jalur karir ganda bagi atlet. Studi (Wang et al., 2024) juga menunjukkan bahwa dukungan supervisor yang mendukung kehidupan keluarga memiliki dampak signifikan terhadap orientasi karir protean karyawan. Studi lainnya yaitu Neureiter dan Traut-Mattausch (2017) menyoroti pentingnya keseimbangan antara career adaptability dan fenomena impostor, yang sering kali menghambat individu dari memaksimalkan potensinya. Ini menunjukkan pentingnya intervensi psikologis dalam membantu individu menghadapi konflik internal dalam pengembangan karir. Dalam industri perhotelan, perubahan komitmen karir secara bertahap juga dipengaruhi oleh efikasi diri dan dukungan keluarga (Zhu et al., 2024). Pengakuan manajerial terhadap pengembangan karir juga telah dikaji dalam konteks perusahaan Taiwan (Yu & Lee, 2015), menekankan pentingnya pengakuan formal terhadap prestasi karir sebagai pendorong utama keterlibatan karyawan. Konsep karir yang mengarah pada kesejahteraan dan kesuksesan juga ditegaskan dalam penelitian oleh Girouard dan Forest (2019), serta Chin (2020), yang menyoroti pentingnya navigasi karir berdasarkan nilai dan tujuan hidup. Hal ini juga didukung oleh data empiris yang menunjukkan hubungan antara gelar psikologi dan trajektori karir (Rajecki & Borden, 2011). Penelitian (Halonen & Dunn, 2018) menekankan pentingnya integrasi isu-isu karir dalam kurikulum psikologi tingkat lanjut sebagai upaya menyiapkan lulusan yang lebih siap menghadapi dunia kerja. Pendekatan interdisipliner sebagaimana dicontohkan oleh (Ghafoor &

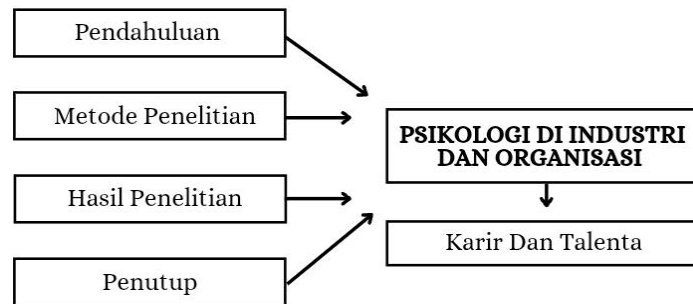
Mohaghegh, 2024) dalam mengeksplorasi jalur karir dari perspektif pendidikan, psikologi, dan teknologi, memperkaya pemahaman kita tentang tantangan dan peluang dalam perencanaan karir masa kini (Girouard & Forest, 2019; Chin, 2020; Wang et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode systematic literature review untuk menelaah secara mendalam berbagai studi ilmiah mengenai perencanaan jenjang karir dan pengembangan talenta dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Sumber data utama berasal dari database ScienceDirect, dengan batasan publikasi antara tahun 2010 hingga 2025. Kriteria inklusi mencakup artikel yang memuat topik tentang efikasi diri karir, adaptabilitas karir, identitas karir, komitmen karir, inovasi dalam pengembangan talenta, serta peran dukungan sosial dan teknologi dalam perencanaan karir. Kata kunci pencarian meliputi: career planning, career development, talent management, career self-efficacy, career identity, dan organizational psychology. Dari hasil pencarian, diperoleh 76 artikel yang relevan, dan setelah diseleksi berdasarkan keterkaitan tema, kualitas metodologi, dan kesesuaian dengan tujuan penelitian, terpilih 30 artikel untuk dianalisis lebih lanjut. Analisis dilakukan dengan menelaah isi penuh dari setiap artikel guna mengidentifikasi berbagai pendekatan teoritis, temuan utama, dan tren penelitian terkini yang berkaitan dengan pengelolaan karir dan pengembangan talenta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

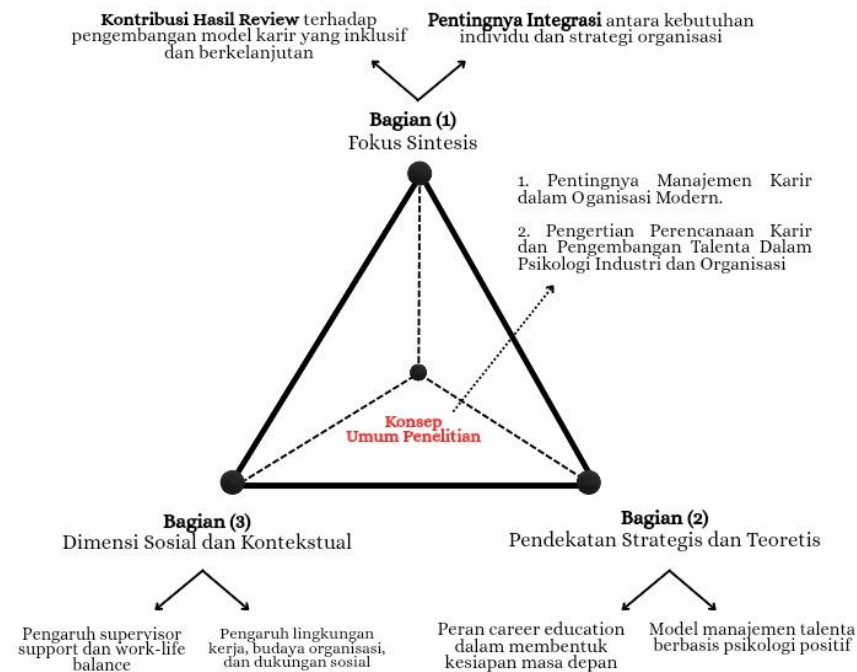
Perencanaan jenjang karir dan pengembangan talenta merupakan elemen fundamental dalam psikologi industri dan organisasi, karena keduanya memainkan peran penting dalam mengarahkan pertumbuhan individu sekaligus mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Dalam konteks global yang semakin kompetitif dan dinamis, perencanaan karir bukan lagi sekadar aktivitas administratif, melainkan suatu proses psikologis yang melibatkan identitas diri, adaptabilitas, efikasi diri, dan berbagai kondisi sosial-emosional lainnya. Menurut (Nalipay & Alfonso, 2018), keberhasilan dalam mengembangkan keyakinan terhadap kemampuan diri dalam pengelolaan karir atau career and talent development self-efficacy sangat dipengaruhi oleh keberadaan self-compassion dan harapan. Dua komponen ini memungkinkan individu memiliki kepercayaan diri dan ketahanan mental dalam menghadapi ketidakpastian serta tantangan dalam perjalanannya meraih tujuan karir. Studi yang dilakukan oleh (Dries, 2013) menyatakan bahwa manajemen talenta tidak bisa dipisahkan dari pemahaman psikologi individu. Dalam kerangka tersebut, pendekatan psikologi positif dan pengakuan terhadap keberagaman motivasi dan aspirasi karyawan menjadi sangat penting. Strategi pengembangan talenta yang hanya berfokus pada performa kerja tidak cukup dalam membangun kapabilitas jangka panjang karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan integrasi antara kebutuhan organisasi dan preferensi karir individu. Pendekatan ini turut didukung oleh (Díaz & Cabrera, 2022) yang mengembangkan proposal teoritis dan metodologis untuk merencanakan jalur karir dan jenjang karir dengan mempertimbangkan dimensi personal serta kebutuhan kolektif dalam organisasi. Mereka menekankan pentingnya penyesuaian antara potensi individu, harapan pribadi, dan peluang kerja yang tersedia agar tercipta kesinambungan dalam pengelolaan karir.



Gambar 1. Terkait Kerangka Konseptual Review Journal Systematic

Dalam konteks psikologi industri dan organisasi, topik karir dan talenta menjadi perhatian utama dalam mendukung efektivitas sumber daya manusia. Pendekatan penelitian ini diawali dengan pendahuluan yang menyoroti pentingnya perencanaan karir dan pengembangan talenta di era modern. Selanjutnya, metode penelitian menggunakan tinjauan sistematis terhadap 30 jurnal dari ScienceDirect untuk menggali tren, konsep, dan hasil empiris terkini. Bagian hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri, adaptabilitas karir, dan dukungan sosial memiliki peran penting dalam membentuk identitas karir dan pengembangan talenta. Terakhir, penutup menyimpulkan bahwa keberhasilan pengelolaan karir dan talenta tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga pada sistem organisasi yang mendukung perkembangan tersebut secara berkelanjutan.

Pendidikan perencanaan karir menjadi instrumen strategis dalam membentuk talenta masa depan yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan. Studi (Zhang, 2022) menyatakan bahwa pendidikan karir tidak hanya memberikan informasi tentang pilihan profesi, tetapi juga membentuk pola pikir individu untuk menjadi pembelajar sepanjang hayat, siap menghadapi kompleksitas dunia kerja yang berbasis teknologi dan inovasi. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi pendidikan harus dimulai sejak usia sekolah dan dilanjutkan secara berkelanjutan di dunia kerja. Dalam studi lain, (Seryakova et al., 2018) menemukan bahwa kondisi sosial dan psikologis di tempat kerja sangat menentukan keberhasilan perencanaan karir. Lingkungan kerja yang suportif, budaya organisasi yang terbuka terhadap pengembangan karyawan, serta struktur manajemen yang fleksibel akan memfasilitasi proses pembelajaran dan transisi karir secara optimal. Karir dalam dunia profesional modern tidak lagi bersifat linear, melainkan penuh dengan lompatan, transisi, dan bahkan pergeseran lintasan karir. Dalam konteks ini, efikasi diri berperan sebagai mediator penting dalam pengambilan keputusan karir, sebagaimana ditunjukkan oleh (Kholifah et al., 2025). Efikasi diri mampu memperkuat keyakinan individu untuk mengeksplorasi jalur karir yang sesuai dengan minat dan kompetensinya, meskipun dihadapkan pada keterbatasan ekonomi, geografis, atau struktural. Efikasi diri juga berkaitan erat dengan career adaptability, yaitu kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja. Studi (Mello et al., 2025) menegaskan bahwa karir global memerlukan adaptabilitas tinggi, terutama bagi mereka yang bekerja dalam konteks multikultural dan multinasional. Faktor gender, skop pekerjaan, dan dukungan organisasi turut berpengaruh dalam membentuk career capital yang diperlukan untuk bertahan dan tumbuh dalam lingkungan kerja global.



Gambar 2 Terkait Kerangka Limas Review Journal Systematic

Berdasarkan hasil review yang tersusun dalam struktur limas, kajian ini menekankan pentingnya perencanaan jenjang karir dan pengembangan talenta sebagai bagian integral dari psikologi industri dan organisasi. Pada bagian dasar, konsep umum yang dibahas meliputi pemahaman tentang manajemen karir dalam organisasi modern dan bagaimana karir serta talenta dikelola dalam konteks psikologis. Selanjutnya, pendekatan strategis dan teoretis diperkuat dengan model manajemen talenta berbasis psikologi positif serta urgensi pendidikan karir dalam mempersiapkan individu menghadapi masa depan dunia kerja yang dinamis. Dimensi sosial dan kontekstual turut memberi warna dalam pembahasan, seperti pengaruh supervisor support, work-life balance, budaya organisasi, hingga dukungan sosial terhadap proses pengembangan karir. Puncak sintesis dari seluruh temuan ini menyoroti pentingnya integrasi antara kebutuhan individu dan strategi organisasi dalam merancang sistem karir yang berkelanjutan, serta kontribusi ilmiah terhadap pembentukan model karir yang inklusif, adaptif, dan relevan dengan tantangan global masa kini (Halonen & Dunn, 2018; Ghafoor & Mohaghegh, 2024; Rajecki & Borden, 2011; Yu & Lee, 2015).

Aspek identitas karir juga menjadi dimensi penting dalam perencanaan karir, terutama pada kelompok rentan seperti anak-anak yang meninggalkan perawatan di luar rumah. Penelitian (Hyun & Lee, 2024) menunjukkan bahwa pembentukan identitas karir memiliki implikasi langsung terhadap harga diri dan efikasi diri individu. Oleh karena itu, intervensi psikologis dan dukungan sosial perlu diberikan agar mereka memiliki arah dan struktur karir yang jelas. Dalam konteks atlet pelajar, (Lee & Hung, 2024) mencatat bahwa keterlibatan keluarga, teman sebaya, dan pelatih berperan besar dalam membentuk orientasi karir. Dukungan tersebut meningkatkan motivasi, komitmen, serta kepercayaan diri untuk mengejar karir yang sesuai dengan potensi dan minat individu. Di sektor pelayanan kesehatan, motivasi memilih jalur karir dipengaruhi oleh faktor-faktor makroergonomik, gaya coping, serta kepuasan terhadap

pilihan profesi. Studi (Ong et al., 2025) menyoroti pentingnya pendekatan psikologis dalam menganalisis keputusan karir, termasuk persepsi terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Dalam era teknologi, potensi Artificial Intelligence (AI) juga menjadi topik penting dalam pengembangan talenta dan karir profesional. Studi (Tusquellas et al., 2024) mengidentifikasi bahwa integrasi AI dalam manajemen SDM membuka peluang untuk personalisasi jalur pengembangan karyawan, memprediksi kompetensi masa depan, dan menciptakan proses rekrutmen yang lebih inklusif. Penelitian (Zhao et al., 2024) menekankan bahwa adaptabilitas karir, komitmen, identitas, dan kesejahteraan karir merupakan komponen yang saling terkait dalam mendukung perjalanan karir mahasiswa keperawatan di Tiongkok. Melalui studi longitudinal, ditemukan bahwa peningkatan career adaptability secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan dan keberlanjutan karir. Dalam konteks atlet di Eropa, Studi (Stambulova et al., 2024) memperkenalkan konsep dual career pathways, yakni jalur karir ganda yang memungkinkan atlet mengejar pendidikan sambil berkarir di bidang olahraga. Konsep ini menjadi solusi untuk menjaga keseimbangan antara aspirasi karir jangka pendek dan jangka panjang.

Penelitian (Wachsmuth et al., 2025) menunjukkan pentingnya dukungan sosial di berbagai level organisasi dalam menghasilkan hasil pengembangan talenta yang holistik di akademi sepak bola Jerman. Temuan ini menekankan bahwa pendekatan pengembangan talenta tidak bisa hanya dilakukan secara individual, tetapi harus melibatkan struktur sosial dan kelembagaan yang mendukung. Dalam dunia kerja yang inovatif dan dinamis, keberadaan perilaku paradoks terhadap inovasi, seperti berbagi dan menyembunyikan pengetahuan, menjadi tantangan dalam mempertahankan keberlanjutan karir (Chin et al., 2024). Oleh karena itu, strategi pengembangan karir harus mampu menyeimbangkan antara kebutuhan individu untuk eksistensi dan kontribusi dalam tim. Dalam bidang telemedisin, Studo (Baldemor et al., 2025) mengkaji bagaimana kecocokan antara tugas dan teknologi serta penerimaan teknologi berperan dalam pilihan karir perawat di industri outsourcing layanan kesehatan. Di sinilah pentingnya pemahaman psikologi kerja dalam mendesain sistem dan lingkungan kerja yang mendukung transisi karir berbasis teknologi. Sementara itu, sejarah pendidikan perempuan dalam bidang pertanian di Rusia awal abad ke-20 menunjukkan bahwa faktor struktural dan budaya memainkan peran besar dalam menghambat atau mendukung partisipasi perempuan dalam pengembangan karir (Elina, 2024). Dalam tinjauan naratif yang dilakukan oleh (Ejebu et al., 2024), ditemukan bahwa faktor push-pull selama perjalanan karir perawat sangat memengaruhi keberlanjutan kerja. Faktor ini meliputi tekanan kerja, dukungan organisasi, serta kemungkinan pengembangan karir. Salvadorinho et al. (2024) memperkenalkan kerangka kerja Human Resource 4.0 sebagai respons terhadap fenomena great resignation, dengan menekankan pentingnya sistem talent management yang tangkas dan berbasis data. Di sisi lain, Studi (Ojala et al., 2023) menyoroti bahwa jalur karir ganda membutuhkan sumber daya adaptabilitas karir yang konsisten agar individu tidak mengalami konflik peran.

Studi (Wang et al., 2024) menemukan bahwa perilaku supervisor yang mendukung keluarga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan, terutama jika karyawan memiliki orientasi karir protean, yakni kemampuan untuk mengelola karir secara mandiri berdasarkan nilai dan tujuan pribadi. Dalam studi oleh Neureiter dan Traut-Mattausch (2017), ditemukan bahwa keberadaan sumber daya karir yang adaptif dapat mengurangi fenomena impostor yang sering

menjadi penghambat pengembangan diri dalam dunia kerja. Ini menegaskan perlunya strategi psikologis dalam menangani kecemasan karir. Penelitian (Zhu et al., 2024) menunjukkan bahwa komitmen karir pada industri perhotelan berubah sepanjang tahapan karir, dan faktor-faktor seperti efikasi diri dan dukungan keluarga berperan penting dalam membentuk ketahanan karyawan terhadap tantangan pekerjaan. Dalam konteks manajerial, pengakuan terhadap pengembangan karir oleh manajer menjadi faktor penting yang memengaruhi loyalitas dan motivasi karyawan (Yu & Lee, 2015). Girouard dan Forest (2019) menyampaikan bahwa kesejahteraan dan kesuksesan dalam karir hanya dapat tercapai apabila terdapat keselarasan antara tujuan pribadi dan kesempatan yang disediakan organisasi. Dalam konteks perempuan profesional, (Chin, 2020) menyatakan bahwa kemampuan untuk menavigasi jalur karir yang kompleks dan sering kali tidak mendukung perempuan memerlukan strategi yang terintegrasi antara perencanaan diri dan sistem dukungan eksternal. Rajecki dan Borden (2011) mengingatkan bahwa lulusan psikologi menghadapi tantangan signifikan dalam membangun karir yang stabil, yang memerlukan pemahaman tentang keterampilan lintas disiplin dan perencanaan karir yang matang. Penelitian (Halonen & Dunn, 2018) menambahkan bahwa isu-isu karir perlu diintegrasikan dalam kurikulum pendidikan tinggi psikologi agar lulusan memiliki kesiapan karir yang lebih baik. Terakhir, (Ghafoor & Mohaghegh, 2024) menekankan pentingnya sinergi antara pendidikan, psikologi, dan teknologi dalam merancang jalur karir yang adaptif terhadap masa depan yang tidak pasti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur terhadap 30 jurnal ilmiah, dapat disimpulkan bahwa perencanaan jenjang karir dan pengembangan talenta merupakan dua aspek krusial dalam ranah psikologi industri dan organisasi yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Keberhasilan keduanya sangat dipengaruhi oleh faktor internal individu seperti efikasi diri, harapan, identitas karir, dan kemampuan beradaptasi, serta oleh faktor eksternal seperti dukungan organisasi, teknologi, dan lingkungan sosial. Studi-studi terkini juga menunjukkan bahwa pendekatan yang holistik dan berorientasi jangka panjang, yang melibatkan kolaborasi antara individu, organisasi, keluarga, dan komunitas, lebih efektif dalam membentuk karir yang berkelanjutan dan pengembangan talenta yang inovatif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk merancang strategi pengelolaan karir yang tidak hanya reaktif terhadap kebutuhan pasar kerja, tetapi juga proaktif dalam membentuk potensi individu melalui pembinaan, pelatihan, dan sistem dukungan yang komprehensif. Kesimpulan ini menegaskan bahwa investasi pada pengembangan talenta dan perencanaan karir bukan hanya berkontribusi terhadap produktivitas organisasi, tetapi juga kesejahteraan psikologis dan profesional individu dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Baldemor, R. V., Ong, A. K. S., Mejia, E. J. B., Diaz, J. F. T., & Gumasing, M. J. J. (2025). Telemedicine career pursuance among nurses in healthcare business processing outsourcing industries from the Philippines: A task-technology fit and technology acceptance approach. *Computers in Human Behavior Reports*, 17, 100588.

- Díaz Pérez, M., & Cabrera Lorenzo, G. (2022). Theoretical and methodological proposal to plan careers and career paths of people and organization. *Revista Psicología: Teoría e Práctica*, 24(3), ePTPSS15517-ePTPSS15517.
- Dries, N. (2013). The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 23(4), 272–285.
- Elina, O. Y. (2024). Women's education and career development in agriculture in Russia in the early twentieth century. *Endeavour*, 48(4), 100966.
- Ejebu, O.-Z., Philippou, J., Turnbull, J., Rafferty, A. M., Palmer, W., Prichard, J., Atherton, I., Jamieson, M., Rolewicz, L., Williams, M., & Ball, J. (2024). Coming and going: A narrative review exploring the push-pull factors during nurses' careers. *International Journal of Nursing Studies*, 104908.
- Ghafoor, S., & Mohaghegh, M. (2024). Navigating career pathways: Insights from education, psychology, and technology. *Proceedings of the 35th Annual Conference of the Australasian Association for Engineering Education (AAEE 2024)*, 177–185.
- Girouard, S., & Forest, J. (2019). A career path leading to well-being and success. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 36(2), 193–207.
- Halonen, J. S., & Dunn, D. S. (2018). Embedding career issues in advanced psychology major courses. *Teaching of Psychology*, 45(1), 41–49.
- Hong, H. J. (2025). Exploring stakeholders' perspectives on esports players' wellbeing and career prospects. *Computers in Human Behavior Reports*, 17, 100589.
- Hui Zhang, J. W. (2022). Nurturing excellence: Career planning education for fostering innovative talents. *Global Journal of Education and Learning*, 10(2), 29–34.
- Kholifah, N., Nurtanto, M., Mutohhari, F., Hamid, M. A., Mutiara, I., Setiawan, D., & Saputro, I. N. (2025). Factors influencing student career choice in vocational education in Indonesia: A mediating effect of self-efficacy. *Social Sciences & Humanities Open*, 11, 101369.
- Lee, C.-W., & Hung, H.-C. (2024). Shaping futures: The impact of family involvement, peer and coach support on the career orientation of indigenous student athletes. *Heliyon*, 10(19).
- Lee, H., & Lee, H. (2024). Career identity among children leaving out-of-home care: Implications on self-esteem and self-efficacy. *Children and Youth Services Review*, 162, 107727.
- Lau Chin, J. (2020). Successfully navigating career paths. *Women & Therapy*, 43(1–2), 182–196.
- Mello, R., Suutari, V., & Kempainen, S. (2025). Career capital development in global work: The roles of job scope, career adaptability, and gender dynamics. *European Management Journal*.
- Nalipay, M. J. N., & Alfonso, M. K. S. (2018). Career and talent development self-efficacy of Filipino students: The role of self-compassion and hope. *Philippine Journal of Psychology*, 51(1), 101–120.
- Neureiter, M., & Traut-Mattausch, E. (2017). Two sides of the career resources coin: Career adaptability resources and the impostor phenomenon. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 56–69.
- Ojala, J., Nikander, A., Aunola, K., De Palo, J., & Ryba, T. V. (2023). The role of career adaptability resources in dual career pathways: A person-oriented longitudinal study across elite sports upper secondary school. *Psychology of Sport and Exercise*, 67, 102438.

- Ong, A. K. S., Cai, D., Castillo, S., Chang, S. Q., Valenton, G., & Mejia, E. J. B. (2025). Macroergonomic factors, coping style, and satisfaction analysis for nursing career pursuance: A perspective from the Philippines. *Acta Psychologica*, 254, 104835.
- Rajecki, D. W., & Borden, V. M. H. (2011). Psychology degrees: Employment, wage, and career trajectory consequences. *Perspectives on Psychological Science*, 6(4), 321–335.
- Salvadorinho, J., Ferreira, C., & Teixeira, L. (2024). A technology-based framework to foster the lean human resource 4.0 and prevent the great resignation: The talent management lift. *Technology in Society*, 77, 102510.
- SERYAKOVA, S. B., ZVONOVA, E. V., & SERYAKOVA, V. V. (2018). Social and psychological conditions of career planning of employees in the organization. *Revista Espacios*, 39(05).
- Stambulova, N., Wylleman, P., Torregrossa, M., CeciĆ Erpič, S., Vitali, F., De Brandt, K., Khomutova, A., Ruffault, A., & Ramis, Y. (2024). FEPSAC position statement: Athletes' dual careers in the European context. *Psychology of Sport and Exercise*, 71, 102572.
- Tusquellas, N., Palau, R., & Santiago, R. (2024). Analysis of the potential of artificial intelligence for professional development and talent management: A systematic literature review. *International Journal of Information Management Data Insights*, 4(2), 100288.
- Wachsmuth, S., Hauser, L.-L., Gierens, F. C., Wolf, S. A., Hermann, H.-D., & Höner, O. (2025). Examining football players' perceived social support across organizational levels and its links to holistic talent development outcomes in German youth academies. *Psychology of Sport and Exercise*, 76, 102756.
- Wang, S., Rofcanin, Y., Las Heras, M., Bosch, M. J., Hall, D. T. T., & Idrovo, S. (2024). A fit perspective to family supportive supervisor behaviors: Exploring the role of protean career orientation on employee outcomes. *European Management Journal*, 42(4), 623–632.
- Yu, M.-C., & Lee, M.-H. (2015). Managers' career development recognition in Taiwanese companies. *Asia Pacific Management Review*, 20(1), 11–17.
- Zhao, C., Yu, G., Cai, Y., Zheng, P., Xu, H., Li, F., Zhang, G., & Zhang, J. (2024). The relationships among career adaptability, career commitment, career identity, and career well-being in Chinese nursing undergraduates: A longitudinal study. *Heliyon*, 10(15).
- Zhu, D., Kim, P. B., Milne, S., & Park, I.-J. (2024). How does the career commitment of hospitality employees change across career stages? A multilevel investigation into occupational self-efficacy and family support. *International Journal of Hospitality Management*, 120, 103748.